



Nicole Hoogvliet, BMC Moerdijk:

“Wie wil pionieren, moet in beweging blijven”

“Waar zitten je energielekken en wat zijn jouw persoonlijke energizers?” Voor HR-manager Nicole Hoogvliet is dát waar duurzame inzetbaarheid bij BMC Moerdijk over gaat. En dat gaat verder dan 10.000 stappen per dag zetten of op de fiets naar je werk komen. “Als je wil blijven pionieren, zul je nu in beweging moeten komen!”

BMC Moerdijk is een beetje een vreemde 'kip' in de PLb-bijt, realiseert Nicole zich. “Wij verwerken pluimveemest, produceren hiermee duurzame energie en hergebruiken de waardevolle nutriënten. We zijn dus zeker een producent en leverancier van energie, maar doen het net even anders. Wij verduurzamen de pluimveesector en dragen bij aan de reductie van de CO₂-uitstoot, circulaire landbouw én de energietransitie.”

Cultuur van familiebedrijf

“BMC Moerdijk ging in 2008 van start en veel van de medewerkers van het eerste uur werken hier nog steeds. Dat waren echte pioniers, die samen iets nieuws gingen

doen. Onze cultuur kun je dan ook het beste vergelijken met die van een familiebedrijf. Iedereen kent elkaar en deelt vaak lief en leed. Daardoor signaleer je sneller als het met iemand even niet zo goed gaat. Dat is het voordeel van een relatief klein bedrijf. Zeker als je medewerkers wil activeren aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid.”

Verder kijken dan fysiek

“Toen ik hier 4,5 jaar geleden in dienst kwam, werd er al veel gedaan op het gebied van DI, maar het was nogal versnipperd en het leefde niet echt binnen de organisatie. Als je collega's ernaar vroeg dan kreeg je antwoorden als:

'ik fiets elke dag naar mijn werk', of 'ik zet tijdens mijn werk al minstens 10.000 stappen per dag'. Het besef verder te kijken dan alleen fysieke gezondheid was er niet echt, terwijl juist in onze sector en zeker ook bij ons bedrijf grote veranderingen op stapel staan. Wil je bijblijven, jezelf ontwikkelen en je werk met plezier blijven doen, dan is er meer nodig dan die fiets of die stappen."

DI en functioneringsgesprek

"Om duurzame inzetbaarheid op de agenda te zetten heb ik een strategisch parapluplan gemaakt met daarin als belangrijkste speerpunten persoonlijk leiderschap, werkbeleving en financiële fitheid. De eerste stap was het opnemen van DI in het functioneringsgesprek. Leidinggevendenden moesten daar wel aan wennen. Het voelt ongemakkelijk om gerichte vragen te stellen over hoe teamleden in hun werk, hoofd en vel zitten. Maar ook over wat ze willen en hoe ze hun eigen ontwikkeling en toekomst zien."

Training voor leidinggevendenden

"De volgende stap was de pilot 'persoonlijk leiderschap'. Hiermee trainen en coachen we leidinggevendenden en een deel van ons middenkader om duurzame inzetbaarheid en het nemen van eigen regie bij zichzelf en hun medewerkers te stimuleren. Het deelnemen aan de pilot werd in het begin als lastig ervaren, maar al gauw kregen de deelnemers er plezier in. Ook zij zien het belang van DI, zowel voor zichzelf als bij hun teams. Dat geldt zeker voor onze 5-ploegendienst. Hier werken voornamelijk de collega's die al langer in dienst zijn en we zien dat die vanuit oudsher meer gericht zijn op het proces en minder op gedrag. Om die collega's bewuster te maken, hebben we het platform 'Everybody Frank' ingezet."

Everybody Frank

"Everybody Frank is een doorlopend medewerkers tevredenheidsonderzoek in de vorm van een app. Deelnemers krijgen op gezette tijden prikkelende vragen over werkbeleving, vitaliteit en persoonlijk functioneren. Maar ook vragen die over je privé gaan. Wat geeft je energie en wat juist niet? Kun je jezelf zijn op je werk? Vraagt het management naar je mening? Eet je elke dag groente en fruit? Na het beantwoorden van deze vragen krijg je tips en trucs en leidinggevendenden kunnen via een geanonimiseerd dashboard trends per afdeling zien. Inmiddels doet 60% mee en de antwoorden geven een schat aan informatie waar wij als organisatie echt wat mee kunnen. We hebben nu nog beter inzicht in de behoefte van de medewerkers. Er ontstaat ruimte voor de dialoog over het verbeteren van de werkbeleving en dat leidt weer tot leuke initiatieven. Zo is de controlekamer eind vorig jaar mede door de

input van de operation medewerkers aangepast met in hoogte verstelbare beeldschermen en lampen die je kunt aanpassen aan je gemoedstoestand."

Geldvinder

"Het derde aandachtspunt is financiële fitheid. We signaleerden dat voor veel medewerkers financiële onzekerheid een trigger is voor minder werkgeluk. Met de online tool Geldvinder zorgden we ervoor dat medewerkers meer inzicht kregen in hun financiële fitheid. Soms zit de trigger voor meer werkplezier en vitaliteit in een financiële tegemoetkoming, soms in meer vrije tijd en dan weer in minder nacht- of weekenddiensten. Alles is bespreekbaar, vraag het maar. Wij faciliteren graag, maar je moet het wel zelf aangeven en doen."

Maatwerk voor elke medewerker

Nicole besluit: "De toekomst is spannend. We onderzoeken nu of het haalbaar is om een vergistingsinstallatie te bouwen op onze locatie. Dat betekent opnieuw pionieren, net als in 2008. Een aantal van onze medewerkers heeft daar heel veel zin in, anderen vinden het wel best zoals het nu gaat. Het is voor ons belangrijk dat ook zij het plezier en de mogelijkheden zien van dit soort ontwikkelingen. En dat wij werk kunnen blijven bieden dat past bij wie ze zijn en waar ze zich goed bij voelen. Daarover gaan we continu in gesprek. 'Wat is jouw drive, wat heb je nodig en waar zitten je energielekken en energizers?' Juist omdat we een kleine organisatie zijn, kunnen we vaak echt maatwerk bieden. Door onze beperkte omvang hebben we echter ook uitdagingen als het gaat om het aanbieden van (door-) groeipaden of alternatieve mogelijkheden binnen BMC Moerdijk. Een nog nauwere samenwerking binnen de sector en aangesloten WENB-bedrijven, bijvoorbeeld bij re-integratietrajecten, zou meer dan welkom zijn."

